

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Ausländerbeirat

In den Sozialausschuss

An die Damen und Herren
des Rates (zur Kenntnis)

Nr. 1609/2002

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Bericht über die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover für den Zeitraum vom 2000-04-01 bis zum 2001-12-31

Mit der vorliegenden Informationsdrucksache soll ein Überblick über die Arbeit der städtischen Antidiskriminierungsstelle des Referats für interkulturelle Angelegenheiten (RiA) gegeben werden. Der Bericht deckt den Zeitraum vom 1. April 2000 bis zum 31. Dezember 2001 ab und ist als Anlage 1 beigelegt. Über die davor liegende Zeit wurde in der Drucksache Nr. 3185 / 2000 informiert.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die – an sich sehr wünschenswerte – Veröffentlichung einer vollständigen Dokumentation aller gemeldeten Diskriminierungsvorfälle nicht möglich. Auch gegen eine Veröffentlichung in anonymisierter Fassung bestehen datenschutzrechtliche Bedenken.

OE 10.24
Hannover / 2002-03-02

Bericht über die Arbeit der
Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover
für den Zeitraum vom 2000-04-01 bis zum 2001-12-31

Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle (ADS)

Die Antidiskriminierungsstelle steht als städtische Einrichtung grundsätzlich allen Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt offen. An sie kann sich insbesondere jede Einzelperson oder Gruppe wenden, die auf Grund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Nationalität oder Religion diskriminiert wird. Aber auch wer Zeuge einer solchen Diskriminierung geworden ist, sollte sich nicht scheuen, den Vorfall bei der ADS zu melden.

„Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“ (Grundgesetz Art. 3.3)

In Verfolgung ihrer Aufgabe hält sich die ADS strikt an das Prinzip der Allparteilichkeit. Das heißt, die ADS übernimmt weder die Funktion eines Anwalts der Geschädigten, noch die eines Anklägers. Die ADS hat keine besonderen rechtlichen Befugnisse. Sie versucht vielmehr ausschließlich, dem Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3.3 des Grundgesetzes zur Geltung zu verhelfen, soweit dieser im Stadtgebiet von Hannover missachtet wird.

Die Anregung zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle ging zurück auf einen Beschluss des Ausländerbeirats vom 1. März 1993. In diesem forderte er den Rat und die Verwaltung auf, „eine städtische Antidiskriminierungsstelle bzw. Gleichstellungsstelle einzurichten.“ Diese solle „auf kommunaler Ebene wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung der Bürgerinnen und Bürger ausländischer Herkunft und gegen jegliche Form der Benachteiligung und Diskriminierung von Minderheiten“ entwickeln und umsetzen.

Das Vorhaben wurde schließlich 1998 im Zuge der Einrichtung des Referats für interkulturelle Angelegenheiten (RiA) verwirklicht. Seit dem 1. April 1999 wird die Beratung zu Diskriminierungsfragen in den Räumen des RiA in der Marktstraße 45 kontinuierlich angeboten. Es gibt keine Beschränkung der Beratung auf feste Büroöffnungszeiten, Ort und Termin können nach telefonischer Absprache frei vereinbart werden.

Entwicklung der Beratung seit dem 1. April 2000

Die Gesamtzahl aller Personen, die sich im Berichtszeitraum vom 2000-04-01 bis zum 2001-12-31 schriftlich (Brief, Fax, eMail), telefonisch oder persönlich an die ADS um Rat wandten, lag bei circa 1.200. Um das Gesamtaufkommen an Beratungen zu erfassen, wurden über den Berichtszeitraum verteilt für insgesamt 11 Monate (November bis Dezember 2000, April bis Dezember 2001) sämtliche Kontakte mit Ratsuchenden – extern wie intern – in einem Journal mit kurzen inhaltlichen Stichpunkten protokolliert. Aus den hierbei festgehaltenen 620 einzelnen Beratungsvorgängen lässt sich ein (geschätzter) Anfall von knapp 1.200 Beratungen/Kundenkontakten im Berichtszeitraum oder 675 Beratungen/Kundenkontakten pro Jahr hochrechnen.

91 Prozent aller erfassten Beratungsvorgänge/Kundenkontakte waren externer Art, 9 Prozent kamen von innerhalb der Stadtverwaltung. Diagramm 1 bietet eine Aufschlüsselung nach Art der

Auswertung nach Art der Kontaktpartner

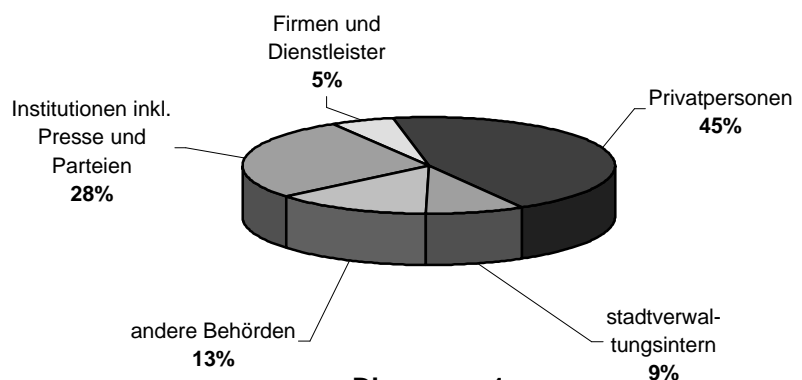
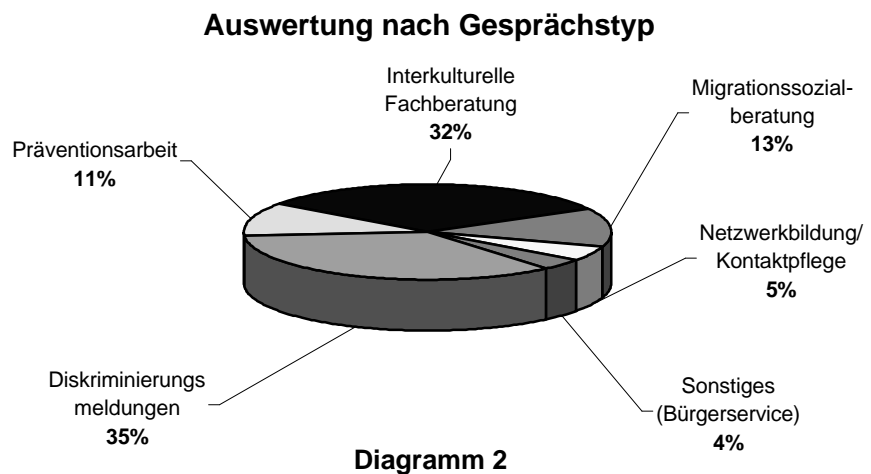


Diagramm 1

Kontaktpartner im Detail. Hinsichtlich der Kontaktform erfolgten 79 Prozent telefonisch, 4 Prozent schriftlich und 17 Prozent in unmittelbarer persönlicher Beratung von Angesicht zu Angesicht.

Typologisch ließ sich ein grobes Raster von sechs Gesprächstypen bilden: Neben den Kundenkontakten, die mit unmittelbaren Diskriminierungsmeldungen und deren Bearbeitung zu tun hatten, sowie denen, die der Präventionsarbeit zuzuordnen sind, ergaben sich zahlreiche Kontakte, die eher die Form einer interkulturellen Fachberatung oder der Migrati-



onssozialberatung annahmen. Mit letzterem ist gemeint, dass ein nicht unerheblicher Teil der Kontaktaufnahmen auf aufenthalts- oder ausländerrechtliche Probleme abzielte oder sich mit anderen Problemlagen beschäftigte, die mittelbar oder unmittelbar aus der Migrationssituation resultieren, was jeweils nur indirekt mit Diskriminierung zu tun hat. Ein wesentlich geringerer Teil entfiel auf Netzwerkbildung bzw. -pflege sowie sonstige Kontakte (einschließlich Allgemeiner Bürgerservice). Im Detail gibt hierüber Diagramm 2 Auskunft.

Etliche Anfragen konnten durch Weiterleitung an die eigentlich zuständigen oder an sachkundigere Stellen erledigt werden.

So sprach z.B. im Mai 2000 ein sehr aufgeregter jüngerer Mann spontan vor, der nach einem Haftaufenthalt erst vor kurzem eine Arbeitsstelle gefunden hatte und sich nun an diesem neuen Arbeitsplatz massiv angefeindet sah, eben wegen seiner vorherigen Straffälligkeit. Von der Antidiskriminierungsstelle erhoffte er sich Rat, was er tun sollte. Da allerdings seine – zweifellos vorhandene – Diskriminierung nicht auf seiner Herkunft, Sprache oder Religion, sondern auf einer Stigmatisierung als Straffälliger beruhte, wurde er an eine Beratungsstelle der Resozialisierungshilfe weitervermittelt, nachdem in einem Telefonat direkt mit dem zuständigen Sozialhelfer vorab geklärt worden war, dass man sich dort der Sache annehmen wolle.¹

Nicht alle Kontaktaufnahmen mündeten somit in einer eingehenden Fallbearbeitung. Grenzt man die Fälle strikt ein auf diejenigen, die sich eindeutig auf Diskriminierung im engeren Sinne der Aufgabenstellung der ADS konzentrierten, bleiben 79 Meldefälle im Berichtszeitraum übrig. In der Regel erfolgte in diesen Fällen eine von Angesicht zu Angesicht durchgeführte, nicht selten mehrstündige persönliche Erstberatung, denen zumeist weitere persönliche, telefonische und schriftliche Kontakte folgten. In besonderen Fällen konnte die Bearbeitung bis zu einem Jahr und darüber hinaus dauern.

Die Zahl von 79 Fällen kommt folgendermaßen zustande: Im Zeitraum vom 1. April bis 31. Dezember 2000 gingen 37 Diskriminierungsmeldungen bei der ADS ein, die mehr als eine bloß informative telefonische Beratung und/oder schriftliche Auskunftserteilung erforderlich machten. Im gesamten Jahr 2001 waren 42 Meldungen dieser Art zu bearbeiten. Hieraus ergibt sich die Summe von 79 umfassend dokumentierten Beratungs- und Diskriminierungsfällen für den Berichtszeitraum, die sich thematisch folgendermaßen verteilten:²

¹ Dieses und alle folgenden Fallbeispiele in dieser Drucksache sind zur Wahrung des Datenschutzes hinsichtlich der personenbezogenen Angaben stark verändert, um einen Rückschluss auf Beteiligte definitiv auszuschließen.

² Bei der nachfolgenden Tabelle muss beachtet werden, dass die thematischen Zuordnungen notgedrungen etwas willkürlich erfolgen und teilweise Sachverhalte unter einer Überschrift zusammenführen, die nicht allzuviel mit einander zu tun haben.

Thematische Felder	Meldungen
Vorfälle von fremdenfeindlicher/rassistischer Gewalt	3
Vorfälle von rassistischer Propaganda / verbaler Aggression	8
Probleme mit der Ausländerstelle / dem Aufenthaltsrecht	11
Probleme mit anderen kommunalen Ämtern (Sozialamt etc.)	11
Probleme mit der Polizei	2
Probleme mit anderen Landes- oder Bundesbehörden	2
Diskriminierung am Arbeitsplatz / auf dem Arbeitsmarkt	3
Diskriminierung im Wohnumfeld	12
Diskriminierung in der Schule / im Bildungsbereich	5
Diskriminierung bei bi-nationalen Partnerschaften und Familien	4
Probleme im öffentlichen Nahverkehr	1
Diskriminierung bei Ärzten / im Krankenhaus	1
Diskriminierung im Freizeit- oder Dienstleistungsbereich	14
sonstige Diskriminierung	2
gesamt:	79

Konflikte mit bzw. Diskriminierung durch Behörden (alle Behördentypen zusammen: 26 Meldungen) stehen somit an erster Stelle, gefolgt von Diskriminierungen im Wohnumfeld und Freizeitbereich bzw. durch Dienstleistungsanbieter. Bemerkenswert gering ist der Anteil von Fällen, die aus der Arbeitswelt bzw. dem Arbeitsmarkt berichtet wurden. Auch wenn man berücksichtigt, dass in diesem Feld eigene, betriebliche Instrumente der Diskriminierungsbekämpfung wirken, ist leider nicht davon auszugehen, dass gerade hier besonders wenig Diskriminierung stattfindet. Es bedarf daher weiterer Anstrengungen der ADS, um verstärkt auch Betroffene in der Arbeitswelt zu erreichen.

Sehr bewährt hat sich, dass die ADS im Netzwerk der bereits existierenden Beratungsstellen freier Träger, Initiativen und Vereine gut verankert wurde. Das Spektrum der kooperierenden Hilfe- und Beratungseinrichtungen reichte von staatlichen Institutionen des Landes (Nds. Ausländerbeauftragte, Ausländermittlerin bei der Polizeidirektion Hannover) über kirchliche Dienste (Ausländerseelsorge der Katholischen Kirche, Islambeauftragter der Ev.-Lutherischen Landeskirche) und Träger der freien Wohlfahrt (Jugendgemeinschaftswerke und Migrationsdienste der Caritas, Beratungszentrum für Migranten der Arbeiterwohlfahrt Hannover) bis hin zu NGOs (IAF, Drobs, Arkadas, Ethno-Medizinisches Zentrum, Initiative für ein Internationales Kulturzentrum (IIK), Janusz Korczak e.V., Flüchtlingsrat) und organisatorisch ungebundenen Anti-Rassismusinitiativen (A-HA, Eine-Welt-der-Vielfalt Kampagne).

Selbstverständlich läuft parallel dazu die Zusammenarbeit mit den relevanten städtischen Einrichtungen wie z.B. Referat für Gleichstellungsfragen, Beratungsstelle für dezentral untergebrachte Asylsuchende im KSD oder der Behindertenbeauftragten. Die Beratung von Migrantinnen und Migranten wird – unabhängig davon, ob eher die Diskriminierung wegen des Geschlechts, einer Behinderung oder wegen der Herkunft im Vordergrund steht – zunächst dort durchgeführt, wo die Betroffenen sich selbst von sich aus zuerst melden. Im Bedarfsfall erfolgt die Beratung gemeinsam. Als Resultat dieser intensiven Bemühungen um Zusammenarbeit und Einbindung in bestehende Strukturen erreicht ein großer Teil der Diskriminierungsmeldungen die ADS durch Vermittlung anderer Stellen.

Zur weiteren Steigerung der Bekanntheit der Antidiskriminierungsstelle diente u.a. auch die nebenstehend abgebildete, neu erstellte mehrsprachige Broschüre, die gezielt an Multiplikatoren, an interessierte Vereine, Verbände und Initiativen verteilt wurde.



Sie ist in den zehn in Hannover am häufigsten gesprochenen Sprachen abgefasst und hat bei Informationsveranstaltungen, aber auch als Begleitmaterial bei der Beantwortung schriftlicher Anfragen, gute Resonanz gefunden. Im Oktober 2000 wurde darüberhinaus in Zusammenarbeit mit dem Presseamt eine Pressekonferenz zur Vorstellung des ersten Berichts über die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle durchgeführt, die in der Presse auch entsprechend Niederschlag fand.

Wie arbeitet die Antidiskriminierungsstelle konkret?

In akuten Fällen bemüht sich die Antidiskriminierungsstelle um Vermittlung zwischen den Konfliktparteien. Die ADS versucht zunächst zu klären, ob es sich tatsächlich um einen Fall von Diskriminierung handelt. Dabei wird das Prinzip der Allparteilichkeit eingehalten, denn die ADS vertritt nicht die Sache der Geschädigten – das müssen diese selbst tun –, sondern sie vertritt das Interesse der Stadt Hannover an der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, der sich aus dem Grundgesetzartikel 3.3 herleitet. Da diese Norm trotz ihres hohen Ranges als grundgesetzlich garantiertes Menschenrecht bislang noch durch kein direktes Antidiskriminierungsgesetz gestützt wird, sind dem Wirken einer kommunalen ADS enge Grenzen gesetzt. Letztlich steht als einziges Interventionsmittel das Gespräch zur Verfügung: Gespräche zur Klärung von Fakten sowie zur Vermittlung und Entschärfung von Konflikten. Das heißt, die ADS ist auf das Entgegenkommen ihrer Gesprächspartner/innen bei der Klärung von Beschwerden angewiesen und kann nur durch Überzeugungsarbeit wirken.

Das Gebot der Allparteilichkeit

In dieser Situation ist die Idee der Allparteilichkeit von besonderer Wichtigkeit – ein Begriff, der aus den Verfahren der Supervision und der Mediation stammt und weniger eine spezifische Technik als eine grundsätzliche Haltung meint. Schließlich kann die ADS nicht einseitig Position für die Beschwerdeführenden beziehen, wie es etwa ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin für ihre Klienten tut, denn eine solche Parteinahme würde eine mögliche Vermittlerrolle behindern oder unmöglich machen. Gleichwohl muss die ADS sich mit vollem Nachdruck für die Sache der Beschwerdeführenden einsetzen, wie sonst sollen die von Diskriminierung Betroffenen wahrnehmen können, dass sich die Landeshauptstadt Hannover nachhaltig für die Gleichbehandlung aller Einwohnerinnen und Einwohner unabhängig von ihrer Herkunft oder Sprache einsetzt?

Dieser scheinbare Gegensatz von Distanz und Engagement wird im Prinzip der Allparteilichkeit aufgehoben: Die ADS setzt sich für das Recht aller Menschen ein, entsprechend ihrer Menschenwürde respektiert und fair behandelt zu werden. Dies gilt ebenso für diejenigen, die von den Beschwerdeführenden der Diskriminierung beschuldigt werden. Ihnen muss ebenfalls der Raum gegeben werden, ihre Position zu Gehör zu bringen. Dies ist nur möglich, wenn das übergeordnete, gemeinsame Interesse beider Konfliktparteien nach fairer Behandlung hinreichend beachtet wird. Selbstverständlich setzt eine solche Verfahrensweise das Interesse beider Seiten voraus, zu einem Ausgleich zu kommen. Ist diese Bereitschaft nicht vorhanden – verweigert sich beispielsweise die Gegenpartei rigoros jedem Gesprächsversuch –, dann gibt es auch für die ADS keinen Ansatzpunkt. Dies ist jedoch im Berichtszeitraum nur in zwei Fällen eingetreten.

Da der aktuelle Stelleninhaber seit Ende des Jahres 2000 eine Zusatzqualifikation als Mediator³ einbringen kann, bietet die ADS in geeigneten Fällen auch eine professionelle Mediation an. Bislang wurde das Angebot in sechs Fällen gemacht, in dreien kam es tatsächlich auch zu einer Mediation. In zwei der drei Fälle, in denen keine Mediation zustande kam, scheiterte die Durchführung an der Ablehnung durch die Gegenpartei, in einem verzichtete der Beschwerdeführer selbst auf die Durchführung. Grundsätzlich hat sich das Verfahren im

³ Es handelt sich um eine Ausbildung nach den Richtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V. mit 300 Unterrichtsstunden.

Kontext der Antidiskriminierungsarbeit bewährt, es wurden allerdings auch Grenzen der Anwendbarkeit sichtbar.

Im Sommer 2001 trug beispielsweise eine Einwohnerin afrikanischer Herkunft eine Beschwerde vor. An einer Bushaltestelle war sie zufällig Zeugin geworden, wie ein älterer Passant plötzlich zusammenbrach. Während sie spontan versuchte, dem halb ohnmächtigen Mann zu helfen, rührten sich ihrer Schilderung nach die anderen Anwesenden nicht. Auch ihre lauten Rufe, dass ein Krankenwagen gerufen werden müsse, führten zunächst zu nichts. Als lange Zeit später dann ein Krankenwagen eintraf, machte sie den Sanitätern Vorhaltungen, wieso sie solange gebraucht hätten. Hieraus entstand eine Auseinandersetzung, welche die Sanitäter als Behinderung ihrer Arbeit auffassten und die Polizei riefen. Statt der Polizei erschien eine Einsatzgruppe des BGS und nahm die Beschwerdeführerin unsanft in Gewahrsam, was im weiteren Verlauf noch zu einer Anzeige wegen Widerstands führte. In der Beratung wurde vereinbart, die Beschwerde in zwei getrennten Strängen zu verfolgen: Zu dem Konflikt mit dem BGS stellte die ADS ein dienstliches Auskunftsersuchen an die zuständige Einsatzleitung. In der Auseinandersetzung mit dem hauptsächlich beteiligten Sanitäter jedoch wurde mit Einverständnis der Beschwerdeführerin eine Mediation angestrebt. In einer langen Unterredung mit dem Betreffenden zeigte sich dann, dass bei diesem kein Wunsch nach Lösung des Konflikts bestand. Leider musste der Fall daher ergebnislos beendet werden, obwohl die Ausgangslage für eine Mediation bestens geeignet war. Denn wie sich herausstellte, beruhte der auslösende Konflikt zentral auf einem Missverständnis: Die Beschwerdeführerin glaubte, das Eintreffen der Sanitäter sei auf ihre Bemühungen zurückzuführen, einen Krankenwagen rufen zu lassen. Tatsächlich jedoch hatte keiner der Passanten die Noteinsatzzentrale angerufen, vielmehr handelte es sich um völlig unbeteiligte Sanitäter, die zufällig an der Unfallstelle vorbei gekommen waren. Verständlicherweise fühlten sie sich durch den Vorwurf einer „Verspätung“ zu Unrecht angegriffen. In einer Mediation hätte dies geklärt werden können und von diesem Konsens aus wäre es dann auch möglich gewesen, die Frage zu bearbeiten, ob und inwieweit der schnelle Ruf der Sanitäter nach einem Polizeieinsatz etwas mit der schwarzen Hautfarbe der Beschwerdeführerin zu tun hatte.

Eine Sonderstellung nehmen Fälle ein, in denen gesetzliche Bestimmungen eine Ungleichbehandlung von bestimmten Menschengruppen gezielt vorsehen. Dies ist beispielsweise bei der sogenannten „Vorrangprüfung“ bei der Arbeitsvermittlung der Fall, die faktisch den gesamten Personenkreis der aufenthaltsrechtlich „Geduldeten“ vom Arbeitsmarktzugang ausschließt, obwohl mit der entsprechenden Bund-Länder-Einigung vom Dezember 2000 eigentlich ein gegenteiliges Zeichen gesetzt werden sollte.

Mitte Dezember 2000 meldete sich eine Einwohnerin, die seit mehreren Jahren den Duldungs-Status hatte, und berichtete, dass sie als Computer-Fachfrau mit besonderen Programmierkenntnissen trotz der kurz zuvor erfolgten Aufhebung des sog. „Clever-Erlasses“ keine Arbeitslaubnis erhalte, obwohl mehrere EDV-Firmen ihr eine unbefristete Festanstellung offerierten. Tatsächlich scheiterte ihr Anliegen daran, dass die Arbeitsämter zunächst zu prüfen haben, ob nicht eine Arbeitsuchende oder ein Arbeitssuchender aus dem Kreis der „Bevorrechtigten“, das heißt aller Personen mit dauernder Lebensperspektive und gefestigtem Status in Deutschland, auf die offene Stelle zu vermitteln ist. Im vorliegenden Fall fand sich später eine Firma, die hartnäckig genug blieb, um den Nachweis zu führen, dass auch nach Monaten noch kein „Bevorrechtigter“ die offene Stelle ausfüllen konnte, sodass die Betreffende die Anstellung erhielt und damit samt ihrer Familie aus dem Sozialhilfebezug ausscheiden konnte.

Im Rahmen der Beratung der ADS konnten in solchen oder ähnlichen Fällen die Beschwerdeführenden nur über die bestehende Gesetzes- bzw. Verordnungslage aufgeklärt werden, eine weitergehende Bearbeitung im Sinne des Antidiskriminierungsauftrages war jedoch nicht möglich. Allerdings zeigten sich einige Ratsuchende bereits hierfür sehr dankbar, da ihnen mangels Einblick in die zugrundeliegenden Bestimmungen das Behördenhandeln wie Willkür oder Schikane vorkam.

Dass die Wirkung der ADS im unmittelbaren Kontakt mit den Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt nicht zuletzt auch ein erfolgreiches Stück Arbeit an der Umsetzung der Leitziele Bürgernähe und Kundenfreundlichkeit ist, lässt auch an folgendem Beispiel illustrieren:

Im Februar 2001 berichtete ein türkischer Kulturverein empört, dass die Stadtverwaltung sich weigere, einem soeben verstorbenen regelmäßigen Besucher ihrer Einrichtung eine islamische Bestattung zu gewähren. Herr D., ein alleinstehender Muslim ohne Verwandtschaft in Deutsch-

land, sei vollkommen mittellos verstorben, weshalb seine Beerdigung von amtswegen erfolge. Die zuständige Stelle habe sich geweigert, einen islamischen Bestatter für Herrn D. zu bestellen, obwohl eine islamische Bestattung bei einer ortsansässigen türkischen Firma nicht mehr koste als die Sozialtarifbestattungen sonst auch. Mittlerweile sei auch das türkische Konsulat unterrichtet und die Vizekonsulin habe ihre Empörung zum Ausdruck gebracht. Der Verein bat die ADS deshalb zu prüfen, ob hier gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen werde. Es ließ sich jedoch recht schnell klären, dass im wesentlichen ein Missverständnis vorlag. Zwar war aufgrund eines Generalvertrages der Stadt mit einer Bestattungsfirma, die aus einer europaweiten Ausschreibung als preiswertester Anbieter hervorgegangen war, tatsächlich eine Beauftragung einer anderen Firma – sei sie islamisch oder nicht – ausgeschlossen, doch auf Nachfragen der ADS erklärte sich dieser Generalvertragsnehmer problemlos bereit, für eine ordnungsgemäße Bestattung nach islamischem Ritus zu sorgen. Durch Vermittlung der ADS konnte eine weitere Eskalation vermieden werden, auch die anfänglichen Zweifel des türkischen Konsulats an der Kompetenz des Bestatters konnten ausgeräumt werden. Mitglieder des beschwerdeführenden türkischen Vereins gaben nach der Beisetzung sogar ihre ausdrückliche Zufriedenheit mit der Durchführung der Zeremonie zu verstehen. Von Diskriminierung konnte also keine Rede sein, unbestritten ist allerdings ein mangelhafter Informationsfluss zwischen den Beteiligten. Durch das Eingreifen der ADS dürften solche Missverständnisse jedoch künftig zu vermeiden sein.

Präventive Aktivitäten der ADS

Die Hilfe für unmittelbar Betroffene von Diskriminierung stellt einen großen Teil der Arbeit der ADS dar. Für eine erfolgversprechende Antidiskriminierungsarbeit reicht es jedoch nicht aus, nur in Fällen akuter Diskriminierung vermittelnd und helfend einzugreifen, vielmehr muss auch präventive Arbeit hinzukommen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn strukturelle Diskriminierung im Spiel ist, wie folgendes Fallbeispiel verdeutlicht:

Im Mai 2001 erhielt die ADS ein schriftliches Hilfeersuchen. Ein Häftling aus einer JVA berichtete, dass er in seinem Recht auf freie Religionsausübung behindert werde. Durch Vermittlung der zuständigen Seelsorgekraft kam es sehr rasch zu einem Gesprächstermin mit dem Beschwerdeführer in der Anstalt. Dank der Mitwirkung der Liberalen Jüdischen Gemeinde in Hannover konnte zu einem zweiten Beratungstermin auch ein Rabbi zugezogen werden, der in der Lage war, zu einigen Teilproblemen (Beschaffung von Kultgegenständen und -texten etc.) schnelle, individuelle Abhilfe zu schaffen. Allerdings stellte sich heraus, dass andere Probleme – insbesondere die Frage der Essensversorgung – grundsätzlicher Natur waren. Die Anstaltsleitung hatte entschieden, dem religiös begründeten Wunsch nach Rohkostmahlzeiten nur zu entsprechen, wenn ein entsprechendes ärztliches Attest vorgelegt würde, das eine medizinische Notwendigkeit für Rohkostnahrung begründe. Der Arzt der JVA jedoch hatte zurecht ein solches Attest verweigert, weil der Beschwerdeführer ja nicht krank war, sondern Glaubensgründe geltend machte. Hier war eindeutig ein Fall von struktureller Diskriminierung aufgrund der Religion gegeben, sodass eine rein individuelle Lösung nicht ausreichte. Gemeinsam mit dem beratenden Rabbi regte die ADS daher eine Initiative an, aus der eine Arbeitsgruppe bei der niedersächsischen Ausländerbeauftragten hervorging. Diese bereitet nun einen Entwurf für eine generelle Regelung vor, wie die gesetzlich auch im Rahmen des Justizvollzuges garantierte Freiheit der Religionsausübung für Muslime und Juden in der Praxis im Detail auszugestalten ist. Entsprechende Regelungen existieren bereits für Angehörige christlicher Bekenntnisse, für alle anderen Religionen jedoch sind die Anstaltsleitungen auf sich gestellt. Mit der Initiative der ADS wird somit auf diesem Gebiet ein über die Einzelfallhilfe hinaus wirkender Schritt zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsprinzips langfristig und präventiv umgesetzt.

Allerdings ist das Feld möglicher Ansatzpunkte für eine Prävention von Diskriminierung in einer Großstadt mit einer Bevölkerung von mehr als einer halben Million Menschen schier uferlos, eine Einwirkung kann hier realistischer Weise nur exemplarisch erfolgen. Deshalb hat die ADS im Berichtszeitraum bewusst einige Schwerpunkte gewählt.

Schwerpunkt: Schule ohne Rassismus

Seit 1999 unterstützt die ADS aktiv die Kampagne „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SoR). SoR ist eine Schülerbewegung, die ihren Anfang vor mehr als einem Jahrzehnt in Belgien



Seit 2001 hat die Kampagne ein neues Logo.

nahm und sich allmählich auch in Deutschland ausbreitet. Ziel von SoR ist es, in den Schulen von unten her – von der Schülerschaft her – eine Diskussion über Rassismus im Schulalltag in Gang zu bringen und das Bewusstsein für rassistische Diskriminierung zu schärfen. Den Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ bekommt eine Schule erst dann verliehen, wenn sich eine 70prozentige Mehrheit aller Beteiligten an der Schule für die Teilnahme an dem Projekt ausgesprochen hat.

Die ADS unterstützt als eine von drei SoR-Servicestationen in Hannover interessierte Schülerinnen und Schüler von verschiedenen Schulen dabei, das Projekt anzufangen. Darüber hinaus bietet die ADS für interessierte Schülervertreterinnen und -vertreter kostenlose, antirassistische Workshops an, die auf eine sehr gute Resonanz trafen. Workshops fanden z.B. für Schülerinnen und Schüler der Herschelschule, des Kurt-Schwitters-Gymnasium, der Hauptschule Isernhagener Straße, der IGS Linden und des Abendgymnasiums statt. Die ADS beteiligte sich auch an der Produktion der neuen SoR-Schilder, die nach der Änderung des Kampagnen-Logos erforderlich wurden. Diese Schilder werden jeder erfolgreichen Schule bei der Titelverleihung überreicht und anschließend gut sichtbar im Eingangsbereich montiert. Mit einer Finanzierung der ADS wurde eine besondere Auflage dieser Schilder für hannoverscher SoR-Schulen gefertigt, die erstmalig bei der IGS Linden zum Einsatz kamen.



Die Initiativgruppe der Herschelschule präsentiert stolz das soeben erhaltene SoR-Schild nach der Titelverleihung (2001-05-10)



Drei Sprecherinnen der Schülervertretung nehmen das Schild bei der Titelverleihung für die IGS Linden in Empfang (2001-12-18)

Als dritte Schule in Hannover – nach der Herschelschule und dem Abendgymnasium – erhielt die IGS Linden im Rahmen eines Antirassismus-Projekttag am 18. Dezember 2001 den Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ verliehen. Auf besonderen Wunsch der Schülerschaft der IGS Linden wurde Oberbürgermeister Schmalstieg Schirmherr für die Aktion an ihrer Schule. Die ADS trug mit der Ausrichtung eines eigenen Workshops direkt zum Gelingen des Projekttag und wird die Schülerinnen und Schüler der IGS Linden auch weiterhin unterstützen.

Modellprojekt „Konfliktmanagement / Fußballmediation“ im hannoverschen Jugendfußball

Spielabbrüche, Schlägereien und rassistische Beleidigungen sind leider auch im hannoverschen Jugendfußball keine Seltenheiten mehr. Bedauerlicherweise spielten hierbei in der Vergangenheit häufig Mannschaften mit einem starken Anteil an Spielern nicht-deutscher Herkunft eine unrühmliche Rolle. Seit zwei Jahren bemüht sich die Antidiskriminierungsstelle in diesem Bereich gegenzusteuern. Gemeinsam mit Kooperationspartnern machte sie sich für andere Lösungskonzepte stark, als prügelnde Fußballmannschaften radikal auszugrenzen, wie in der Öffentlichkeit immer wieder vorgeschlagen wurde (siehe abgebildete Schlagzeile). Tatsächlich brauchen gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund den organisierten Sport als wichtiges Handlungsfeld für gelebte Integration.



Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle und unter ihrer Federführung wurde ein Konzept für ein jugend- und fußballtaugliches Trainingsseminar „Konfliktmanagement“ entwickelt, das zusammen mit dem Kreisfußballverband Hannover, dem Sportwissenschaftlichen Institut der Universität Hannover und dem Niedersächsischen Fußballverband (NFV) in Form eines Pilotprojektes in die Tat umgesetzt wurde.

Unter dem Motto „Mediatoren entzaubern Gladiatoren“ wandte sich das Projekt zunächst an Mannschaftsführer der A- und B-Jugend aus hannoverscher Fußballvereine. Es rief schon in seiner Startphase bundesweit Interesse her-



Die jugendlichen Teilnehmer des ersten Durchgangs in der Ausbildung zum Fußball-Mediator (in der hinteren Reihe links die beiden Ausbilder)

DIE WELT 2000-12-12 Niedersächsisches Pilotprojekt gegen Gewalt im Jugendfußball

VON BIRGIT ABRAHAM

Hannover - Spielabbrüche wegen Schlägereien und Messerstechereien, Drohungen gegen Schiedsrichter und Betreuer – das ist beim Fußball im Jugendbereich inzwischen an der Tagesordnung. „Die Auseinandersetzungen nehmen an der Zahl und in der Brutalität zu“, erklärt Ludwig Fischer, Kreisvorsitzender Hannover des Niedersächsischen Fußballverbandes (NFV), der die Problematik auch aus seiner 30-jährigen Schiedsrichtertätigkeit kennt.

Bereits in der Spielzeit 1998/99 hatte der NFV gemeinsam mit der Universität Hannover eine „Untersuchung Gewalt“ durchgeführt. Hierbei wurden die in der Saison von den Schiedsrichtern gegebenen roten Karten ausgewertet. Da sich die krassensten Fälle als Konflikte zwischen deutschen und türkischen Fußballern herausstellten, wurde zunächst ein türkischstämmiger Sozialarbeiter eingestellt. „Den Konflikt Deutsche gegen Türken zu nennen greift aber zu kurz“, stellt Günter Max Behrendt, fest. Der Soziologe, der auch ausgebildeter Mediator ist, vertritt das Referat für interkulturelle Angelegenheiten bei der Stadt Hannover, die das Projekt mitfinanziert. „Es ist vielmehr so, dass Konflikte, die aus dem Fußball entstehen, ethnisiert werden.“

Mit der Mediatorenausbildung für die Spielführer der Juniorenmannschaften geht das Projekt jetzt in eine neue Phase. „Mediation ist ein Konfliktlösungsverfahren mit der Zielrichtung, für beide Parteien eine zufrieden stellende Lösung zu erarbeiten“, erklärt Albert Mauerhof vom Institut für Mediation, Familientherapie und Fortbildung in Hannover. Er führt gemeinsam mit seinem Kollegen Jens Kuhlmeiy das Training für die Jugendlichen durch. Während Mediation normalerweise in Scheidungsverfahren angewandt wird und in Schulen in der Form von „Konfliktlotsen“ gute Erfolge beim Schlichten von Streit erzielt, ist die Mediation im Sport ein völlig neues Feld.

Die Mannschaftsführer im Alter von 15 bis 18 Jahren, die sich freiwillig für die Ausbildung gemeldet haben, wissen am ersten Kursabend noch nicht, was sie erwartet. Da Jugendliche auf den Begriff „Selbsterfahrung“ allergisch reagieren, haben die Trainer diesen als Informationsveranstaltung deklariert. „Tatsächlich geht es aber schon um eine Sensibilisierung für das Thema“, sagt Jens Kuhlmeiy. Die Jugendfußballer tauschen sich zunächst über eigene Erfahrungen mit Gewalt und über eigene Grenzen für die Anwendung und das Aushalten von Gewalt aus. Es folgt eine Ganztagesveranstaltung, in der die Teilnehmer erste Grundsätze mediativen Vorgehens erlernen, hauptsächlich in der Form von Rollenspielen. An einem Wochenende und drei weiteren nachfolgenden Abenden wird die Ausbildung komplementiert.

Am Ende des Trainings sollen die Jugendfußballer in der Lage sein, beruhigend auf Mannschaftskameraden, Zuschauer oder auch den eigenen Trainer einzuwirken. Dabei liegt ihre Hauptarbeit außerhalb des Spielfeldes. „Konflikte, die im Spiel passieren, sind kaum zu vermitteln“, sagt Jens Kuhlmeiy: „Mediation ist der Versuch, vorbeugend einzugreifen, so dass es gar nicht so weit kommt.“ Erfolge könnten sich nur langfristig zeigen.

In weiteren Stufen des Projekts, das unabhängig vom Deutschen Fußball-Bund (DFB) durchgeführt wird, sollen auch Trainer und Schiedsrichter in die Mediatorenausbildung einbezogen werden, damit Vorfälle wie der, von dem Ludwig Fischer berichtet, künftig ausgeschlossen sind: „Bei einem C-Jugend-Spiel kam es zu einer Prügelei. Ein Trainer zog seine Spieler zusammen, und alle dachten, er würde sie jetzt zur Ordnung rufen. Stattdessen wies er sie an, die Trikots ausziehen, damit man sie nicht identifizieren kann.“

vor (siehe links Artikel aus der „Welt“). Mit einer von der ADS

beziehungsweise vom RiA finanzierten Ganztagesveranstaltung starteten im Januar 2001 18 Mannschaftsführer aus sieben Vereinen, darunter Damla Genç, 07 Linden und andere, um erste Erfahrungen mit der Methode der „Mediation“ zu machen. Begleitet wurde das Projekt durch einen bereits seit Anfang 2000 im Einsatz befindlichen türkischstämmigen Sozialarbeiter, der auf ABM-Basis bei drei auffällig gewordenen Vereinen zur Unterstützung der Trainingsleiter wirkte. Nach der Anschubfinanzierung durch ADS/RiA übernahm der NFV die weitere Finanzierung des Trainings, das 16 von 18 Jugendlichen tatsächlich erfolgreich abschlossen. Das mit der Durchführung beauftragte Institut für Mediation, Familientherapie und Fortbildung konnte daher im Abschlussbericht für den ersten Durchgang ein sehr positives Resümee ziehen. Kreisfußballverband und NFV bemühen sich gegenwärtig um eine Verstetigung des Projekts.

Konfliktfeld Islam

Nicht erst seit den katastrophalen Ereignissen des 11. September 2001 nimmt die ADS an Bemühungen teil, das friedliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlichen Glaubens zu unterstützen. Insbesondere die Muslime in Deutschland und somit auch in Hannover leiden unter einer allgemein verbreiteten Geringschätzung und Herabwürdigung ihrer Religion, die in den Medien meist pauschal als gewalttätig, fanatisch und frauenfeindlich dargestellt wird. Dies gilt seit dem 11.9. zwar verschärft, traf leider aber auch vorher schon zu. Um zur Aufklärung über das tatsächliche Leben der Muslime in Deutschland beizutragen, beteiligte sich die ADS beispielsweise aktiv an der sog. „Niedersächsischen Islamwoche“ im November 2000. Geplant und inhaltlich vorbereitet wurde diese Islamwoche von einer Arbeitsgruppe „Muslime in Niedersachsen“ bei der niedersächsischen Ausländerbeauftragten, deren Aktivitäten über die Islamwoche hinaus auf Dauer angelegt sind. Die ADS bzw. das RiA ist seit 1999 aktiver Bestandteil dieser AG. Mit insgesamt drei eigenen Veranstaltungen trugen ADS und RiA unmittelbar zur landesweit koordinierten Veranstaltungsreihe „Halbmond zwischen Ems

und Elbe“ bei. Unter diesem gemeinsamen Logo wurden alle Veranstaltungen niedersachsenweit beworben.



Unter diesem gemeinsamen Logo wurden alle Veranstaltungen niedersachsenweit beworben.

und Elbe“ bei. Unter diesem gemeinsamen Logo wurden alle Veranstaltungen niedersachsenweit beworben.

und Elbe. Muslime in Niedersachsen“ bei. Insbesondere die Tagung „Muslime im Gesundheitswesen“ (2000-11-15) und die Veranstaltung zum Thema „Radikaler Islamismus – Faszination für Jugendliche?“ (2000-11-14) stießen auf großes Publikumsinteresse. Auch verwaltungsintern fanden auf Anforderung des Jugendamtes bereits Veranstaltungen zu Islamfragen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt.

Resüme

Insgesamt darf die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Referats für interkulturelle Angelegenheiten im Berichtszeitraum als erfolgreich gelten. Das Beratungsangebot der ADS ist in der städtischen Öffentlichkeit etabliert und wird mit geschätzt knapp 1.200 Beratungen/Kundenkontakten im Berichtszeitraum häufig in Anspruch genommen. Allerdings bedarf es angesichts der bemerkenswert geringen Zahl von Meldungen aus der Arbeitswelt bzw. dem Arbeitsmarkt offenbar noch weiterer Anstrengungen, um auch von Diskriminierung Betroffene in diesem für unsere Gesellschaft zentralen Sektor zu erreichen.

Die auf den ersten Blick vielleicht gering erscheinende Zahl von 79 im Berichtszeitraum dokumentierten Beratungsfällen zu Diskriminierungsmeldungen im engeren Sinne darf nicht als Indiz für ein geringes Ausmaß an Vorfällen von Diskriminierung auf Grund von Herkunft, Sprache, Religion oder Nationalität in Hannover missverstanden werden. Wie nicht zuletzt die im letzten Jahr leider gehäuft aufgetretenen fremdenfeindlichen Gewalttaten und Körperverletzungsdelikte durch junge Rechtsradikale zeigen, ist auf diesem Gebiet noch viel zu tun. In fast allen durchgeführten Beratungen wurde zudem deutlich, dass die Meldenden auf eine längere Geschichte von Diskriminierungen zurückblickten, auch wenn sie konkret nur einen einzelnen Vorfall zum Anlass zur Meldung bei der ADS nahmen.

Das Konzept der ADS ist angesichts der personellen Ressourcen – eine Vollzeitstelle – darauf ausgerichtet, durch die Arbeit an konkreten Einzelfällen zum einem und an präventiven Projekten zum anderen exemplarisch Zeichen dafür zu setzen, dass die Landeshauptstadt Hannover es ernst meint mit ihrem Ziel, sich gegen Diskriminierung und für ein friedliches und konstruktives Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft in unserer Stadt einzusetzen. Als Erfolg in diesem Sinne ist es auch zu werten, dass viele der Ratsuchenden ihre Zufriedenheit darüber ausdrückten, dass ihre Nöte endlich von amtlicher Seite ernst genommen wurden (Leitziele Bürgernähe und Kundenfreundlichkeit).

Die Bedeutung der Antidiskriminierungsstelle wird in Zukunft noch wachsen, da mit der neuen „EU-Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“, die bis spätestens bis zum 19. Juli 2003 in nationales Gesetz umgesetzt worden sein muss, eine entscheidende Weiche in Richtung einer umfassenden Antidiskriminierungsgesetzgebung gestellt wurde. Insbesondere sieht Artikel 13 der Richtlinie die Einrichtung von „mit der Förderung der Gleichbehandlung befassten Stellen“ vor, die Beobachtungs-, Untersuchungs- und Dokumentationsfunktionen wahrnehmen sollen. Auf dem Gebiet der Landeshauptstadt Hannover wird dieses Erfordernis, wie der vorliegende Bericht zeigt, zumindest in Grundzügen bereits erfüllt.